



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Artha Graha Internasional KC. Pangeran Jayakarta Jakarta

The Influence Of Transactional Leadership Style And Work Environment On Employee Performance At Bank Artha Graha Internasional KC. Pangeran Jayakarta, Jakarta

Sarah Fadilah¹, Tagor Rambes²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Bisnis Dan Informatika Kosgoro 1957 Jakarta
Email : sarahfadilah020@gmail.com¹, cukuprambesaja@gmail.com²

Article Info

Article history:

Received : 01-04-2026

Revised : 03-04-2026

Accepted : 05-04-2026

Published : 07-04-2026

Abstract

This study uses a quantitative approach and uses a population of 45 employees as respondents. The sampling technique used is saturated sampling technique. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence of leadership style and work environment on employee performance with an F test value, namely the probability (sig.) $33.182 > 3.220$. The F table value of 2.775 is obtained by looking at the F table with $df = k-1$ (3-12) and $df = n-k$ (45-3 = 42) at a significance level of 0.05. So it can be concluded that the transactional leadership style and the work environment together have a major influence on employee performance

Keywords: *transactional leadership style, work environment, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan populasi sebanyak 45 karyawan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji F yaitu probabilitas (sig.) lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel atau $33.182 > 3.220$. Nilai F tabel 2,775 diperoleh dengan cara melihat F tabel dengan $df = k-1$ (3-1-2) dan $df = n-k$ (45-3=42) pada taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja Karyawan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan ttransaksional, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan menjadi wadah bagi berkumpulnya sekumpulan orang dengan landasan tujuan yang sama (Khairizah, 2015). Sekumpulan orang tersebut bertugas saling bekerja sama agar tujuan yang telah ditentukan atau dirancang oleh perusahaan dapat tercapai. Sekarang ini, perusahaan manapun di dunia, termasuk di Indonesia, sedang dihadapkan dengan persaingan global akibat imbas dari kemajuan teknologi yang sungguh luar biasa, di mana tentu saja ini menjadi tantangan baru bagi setiap perusahaan untuk mengembangkan perusahaannya demi kompetisi yang ketat. Persaingan ini berlaku untuk jenis perusahaan manapun, begitupun dengan jenis perusahaan yang masuk ke dalam sektor ekonomi.



Salah satu sektor dengan persaingan yang tinggi yaitu sektor Jasa Keuangan dan Asuransi. Bank menjadi salah satu lembaga atau badan usaha yang masuk ke dalam kategori sektor tersebut, di mana bank bergerak di bidang perbankan yang menjadi lembaga bagi masyarakat untuk menyimpan dan meminjam uang atau dana.

Terdapat salah satu bank yang menarik perhatian peneliti ketika hendak memulai penelitian ini, yaitu Bank Artha Graha Internasional dengan kantor cabangnya Pangeran Jayakarta. Bank Artha Graha Internasional KC (Kantor Cabang) Pangeran Jayakarta berlokasi di Jl. Pangeran Jayakarta No. 115, Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Bank ini merupakan kantor cabang dari PT Bank Artha Graha Internasional Tbk yang awalnya didirikan dengan nama PT Inter-Pacific Financial Corporation pada 1973.

Terdapat berbagai layanan perbankan dan produk berupa barang/jasa yang ditawarkan Bank Artha Graha Internasional kepada nasabah. Adapun beberapa produk dari bank ini seperti tabungan, giro, deposito, dan berupa pengembangan layanan digital seperti Mobile Banking, ATM GrahaCash, Corporate Internet Banking dan Retail Internet Banking. Adanya layanan digital ini menunjukkan bahwa Bank Artha Graha Internasional memahami kondisi persaingan yang kini setiap perusahaan serba memajukan teknologi pada setiap produknya sebagai bentuk inovasi. Perusahaan yang mampu bersaing dengan baik menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mampu untuk berkembang di tengah kondisi persaingan yang ada.

Dari tahun ke tahun, Bank Artha Graha Internasional terus menunjukkan perkembangan perusahaan. Dapat dilihat dari bagaimana bank ini selalu berusaha berinovasi dalam pengembangan produk, seperti awalnya konvensional hingga memasuki layanan digital banking, hal ini dilakukan tentu demi memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabahnya.

Pengembangan ini yang membawa Bank Artha Graha Internasional KC Pangeran Jayakarta menjadi salah satu cabang dengan jumlah nasabah prime yang banyak daripada kantor cabang lainnya. Nasabah prime yang dimaksud merupakan nasabah yang biasanya dikenal dengan jumlah transaksi yang besar dan selalu mengikuti kewajibannya sesuai persyaratan yang telah disepakati bank. Bisa disebut juga sebagai nasabah utama. Karena hal ini, Bank Artha Graha Internasional KC Pangeran Jayakarta menjadi kantor cabang tersibuk daripada kantor cabang Bank Artha Graha Internasional lainnya.

Tidak dapat dipungkiri, perkembangan bank sehingga bisa berada dititik ini tidak luput dari karyawan-karyawan yang bekerja didalamnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan upaya memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi (Hartanto, 2022). Setiap perusahaan menginginkan karyawan dengan kinerja yang baik. Alasannya, kinerja karyawan menjadi pondasi penting bagi perusahaan untuk jadi lebih dekat dengan keberhasilan yang diharapkan. Jika kinerja karyawan buruk dan tidak berkualitas, akan sulit bagi perusahaan untuk mendekati keberhasilan.

Kinerja karyawan menurut (Rahmadany et al., 2022) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang saat melakukan tugas yang dibebankan berdasarkan dengan keterampilan, pengalaman dan ketegasan, kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting yaitu kemampuan serta dan pekerja, menerima penjelasan tentang wewenang dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.



Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja mengandung unsur-unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga yang memenuhi standar yang ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya yang tidak memenuhi diklasifikasikan sebagai kinerja kurang atau tidak baik (Fazira & Khoiri, 2022) Jika hasil tersebut telah sesuai dengan kriteria perusahaan, maka penilaian kinerja karyawan dianggap baik.

Pada kasus karyawan Bank Artha Graha Internasional KC Pangeran Jayakarta, peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan belum lama ini menunjukkan penurunan. Penelitian yang dilakukan selama 4 bulan yang dimulai dari bulan Januari sampai April 2023, memperlihatkan penurunan kinerja karyawan yang diyakini karena dua faktor utamanya yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan/pemimpin dan lingkungan kerja.

Banyak karyawan yang menunjukkan ketidaknyamanan mereka selama bekerja dan bahkan ada yang memilih untuk resign (mengundurkan diri) dari perusahaan atau meminta dipindahkan ke cabang lain. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dianggap menimbulkan konflik di antara karyawan sebab menyebabkan masalah kepada pihak karyawan yang dibawahinya. Karyawan yang merasa jenuh dan tidak senang dengan cara pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, membuat kinerja jadi menurun.

Hal ini berkaitan dengan jumlah nasabah prime yang dimiliki Bank Artha Graha Internasional KC Pangeran Jayakarta yang jauh lebih banyak daripada kantor cabang lainnya. Karyawan jadi mengalami beban pekerjaan yang jauh lebih besar karena pelayanan yang harus dilakukan kepada nasabah jauh lebih besar/ekstra juga. Berbeda dengan kantor cabang lainnya yang beban pekerjaan karyawannya tidak seberat karyawan yang bekerja di Bank Artha Graha Internasional KC Pangeran Jayakarta.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau pemimpin di Bank Artha Graha Internasional KC Pangeran Jayakarta diketahui berupa gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) merupakan gaya kepemimpinan yang di mana pemimpin menjadi orang yang memberikan arahan berupa tugas apa yang harus dikerjakan oleh karyawan dan pekerjaan yang dijalani karyawan sepenuhnya diawasi oleh pemimpin (Burhanudin & Kurniawan, 2020). Dalam gaya kepemimpinan ini, apabila hasil kinerja yang diberikan karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan maka pemimpin akan memberi penghargaan sebagai timbal baliknya, namun sebaliknya jika tidak sesuai maka bisa saja karyawan diberikan hukuman.

Karyawan di Bank Artha Graha Internasional KC Pangeran Jayakarta dituntut untuk mengejar hasil dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh bank, di mana hal ini berhubungan dengan jasa pelayanan kepada nasabah. Beban pekerjaan yang banyak membuat karyawan jadi kewalahan, sehingga kinerja menurun.

Selain gaya kepemimpinan, ada juga faktor lingkungan kerja yang mendasari penyebab penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dianggap berimbas pada kinerja karyawan sehingga bisa mengalami penurunan.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Karyawan yang merasa nyaman akan berdampak dalam meningkatnya kinerja seorang karyawan, sebaliknya



ketidaknyamanan lingkungan kerja akan berdampak fatal pada penurunan kinerja seorang karyawan (Pandiangan, M. & Sudjiman, S., 2022). Karyawan di perusahaan manapun, termasuk di Bank Artha Graha Internasional KC Pangeran Jayakarta, pastinya sangat mengharapkan bekerja dengan lingkungan kerja yang baik serta mendukung, karena dengan hal tersebut maka tiap tugas yang menjadi beban karyawan dapat dikerjakan dengan lebih baik karena timbulnya rasa nyaman karyawan terhadap lingkungan tempatnya bekerja dan dapat memotivasinya untuk bekerja lebih baik lagi. Pada intinya, karyawan bisa memberikan kinerja yang bagus apabila kondisi disekitarnya mendukung.

Melalui deskripsi singkat mengenai kondisi atau permasalahan yang terjadi di Bank Artha Graha Internasional KC Pangeran Jayakarta sebagai tempat penelitian, adapun ketertarikan bagi peneliti untuk mengambil permasalahan dari bank tersebut terkait tata kelola perusahaan yang mencakup: gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan & Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan, dikenal juga sebagai *leadership*, menurut pemaparan Kreitner dan Kinicki (di dalam Khairizah, 2015) adalah proses ketika pemimpin hendak mendorong bawahan atau karyawannya untuk berpartisipasi dalam perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah dirancang. Arti kata kepemimpinan seperti yang disebutkan oleh Hendyat Soetopo adalah proses seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan orang yang dipimpinya beserta kegiatan perusahaan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan (Tabroni, 2013).

Lingkungan Kerja

Anggoro & Widiyanti (di dalam Sahlan et al., 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah apapun yang ada di sekitar karyawan dan mampu mempengaruhi karyawan ketika bekerja mengerjakan apapun tugas yang diberikan kepadanya. Definisi lingkungan kerja menurut Alex S. Niti Semito (Trianingsih di dalam Parimita et al., 2013) ialah apapun itu yang mengelilingi pekerja dan bisa mempengaruhinya dalam mengerjakan setiap beban pekerjaannya. Sunyoto sebagaimana dikutip dari Damayanti (2017) memaparkan pengertian lingkungan kerja menurutnya ialah keseluruhan hal yang ada disekitar karyawan dan mampu mempengaruhi karyawan ketika sedang bekerja..

Kinerja Karyawan

Arti kinerja seperti yang disebutkan Lawler and potter adalah sebagai pencapaian seseorang (*successful role achievement*) dari hal-hal yang diperbuatnya (Manshur, 2010). Wirawan (di dalam Khairizah, 2015) mengartikan kinerja sebagai output (keluaran) dari apa yang seseorang telah kerjakan menurut indikator pekerjaan yang sedang dipegangnya dalam waktu tertentu. Sederhananya, kinerja dapat dipahami sebagai hasil, pencapaian, atau prestasi seseorang atas suatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakannya. Kinerja mencerminkan seberapa berhasilnya individu dalam mengerjakan tugasnya. Seseorang dengan kinerja yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan prosedur atau tata cara yang berlaku (Jamaludin, 2017).



METODE PENELITIAN

Dalam menyusun proposal skripsi ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Artha Graha Internasional Tbk yang beralamat di Jl. Pangeran Jayakarta No.115 Kel. Mangga Dua Selatan Kec. Sawah Besar Jakarta Pusat 10730.

Dalam Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanatif. Penelitian eksplanatif kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatif ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas X1 dan X2 (gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).

Menurut (Sugiyono, 2016) mendefinisikan pengertian variabel penelitian sebagai berikut: “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Didalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y adalah variabel (akibat) yang dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel-variabel bebas (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 15 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Item	r hitung	r tabel	Kriteria
X1.1	0,618	0,294	Valid
X1.2	0,683	0,294	Valid
X1.3	0,573	0,294	Valid
X1.4	0,614	0,294	Valid
X1.5	0,614	0,294	Valid
X1.6	0,666	0,294	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan r tabel untuk responden (n=45) adalah 0,294. Sehingga r hitung harus lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas pada 6 pernyataan terhadap variabel X1, seluruhnya dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian

**Tabel 16 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Item	r hitung	r tabel	Kriteria
X2.1	0,691	0,294	Valid
X2.2	0,510	0,294	Valid
X2.3	0,652	0,294	Valid
X2.4	0,589	0,294	Valid
X2.5	0,450	0,294	Valid
X2.6	0,795	0,294	Valid
X2.7	0,617	0,294	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan r tabel untuk responden (n=45) adalah 0,294. Sehingga r hitung harus lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas pada 7 pernyataan terhadap variabel X2, seluruhnya dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian

Tabel 17 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Kriteria
Y1	0,435	0,294	Valid
Y2	0,459	0,294	Valid
Y3	0,661	0,294	Valid
Y4	0,615	0,294	Valid
Y5	0,562	0,294	Valid
Y6	0,682	0,294	Valid
Y7	0,544	0,294	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan r tabel untuk responden (n=45) adalah 0,294. Sehingga r hitung harus lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas pada 7 pernyataan terhadap variabel Y, seluruhnya dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 18 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,692	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,732	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,650	Reliabel

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel



Uji Normalitas

Tabel 19 Hasil Uji Normalitas Dengan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53723155
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.063
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Assymp. Sig. (2-tailed)* didapat sebesar 0,200, maka berkesimpulan data berdistribusi secara normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

Uji Multikolinearitas

Pada tabel, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation factor (VIF)* untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) diperoleh sebesar 1.278 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh sebesar 1.278 dimana masing-masing nilai *tolerance variabel* bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas

Tabel 20 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.979	3.011		2.318	.025		
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	.380	.115	.365	3.293	.002	.782	1.278
	Lingkungan Kerja	.446	.093	.531	4.786	.000	.782	1.278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Uji Autokorelasi

Tabel 22 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.596	.577	1.573	2.077
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah pada tahun 2023



Dari output SPSS di atas diketahui bahwa Uji statistik yaitu $DW = 2.077$, $dl = 1,429$, $du = 1,614$, $(4-dl) = 2,571$, $(4-du) = 2,386$. Nilai DW terletak diantara du dan $(4-du)$. Keputusan Hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 2,571 terletak diantara nilai du dan $(4-du)$ sebesar 1,1,614 dan 2,386 ($du < DW < 4-du$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 21 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.637	1.770		.925	.360
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	.093	.068	.230	1.372	.177
	Lingkungan Kerja	-.094	.055	-.289	-1.724	.092

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel diatas nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear

Tabel 23 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.213	2.905		2.483	.017
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	.340	.116	.327	2.939	.005
	Lingkungan Kerja	.473	.093	.564	5.068	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7.213 + 0,340 X_1 + 0,473 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 7.213 menyatakan bahwa jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 7.213
2. Koefisien korelasi variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) 0,340, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional, maka hal itu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,340 kali



3. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X2) 0,473, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Lingkungan Kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,473 kali.

Uji T (Parsial)

Tabel 24 Hasil Uji T (Parsial) Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.752	3.266		4.211	.000
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	.637	.125	.613	5.084	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (5.084 > 1,682) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan Ha1 diterima atau variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 25 Hasil Uji T (Parsial) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.869	2.643		4.491	.000
	Lingkungan Kerja	.612	.087	.730	7.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (7.001 > 1,682) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan Ha2 diterima atau variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 26 Hasil Uji F (Simultan) Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.541	2	78.770	33.182	.000 ^b
	Residual	99.704	42	2.374		
	Total	257.244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional

Sumber: Data diolah pada tahun 2023



Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai probabilitas (sig.) lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dan nilai F hitung $> F$ tabel atau $33.182 > 3.220$. Nilai F tabel 2,775 diperoleh dengan cara melihat F tabel dengan $df = k-1$ ($3-1=2$) dan $df = n-k$ ($45-3=42$) pada taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja Karyawan

Analisis Korelasi (Korelasi *Product Moment*)

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,613. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik gaya kepemimpinan transaksional, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,613 termasuk kedalam kategori kuat

Tabel 28 Hasil Analisa Korelasi Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan Transaksional	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Pearson Correlation	1	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Tabel 29 Hasil Analisa Korelasi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,730. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,730 termasuk kedalam kategori kuat

**Koefisien Determinasi**

Tabel 33 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.612	.594	1.541
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional				

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,612 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pegawai sebesar 61,2% dengan kategori Baik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari indikator variabel X1 (gaya kepemimpinan transaksional) dan variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), yaitu sebagai berikut:

1. Sesuai dengan penilaian responden mengenai gaya kepemimpinan transaksional, maka hasil analisisnya menunjukkan bahwa kgaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai dengan kategori **Cukup Baik** dengan presentase 37,5%, yang artinya gaya kepemimpinan transaksional sehingga dapat disimpulkan bahwa dinilai bagus oleh karyawan
2. Sesuai dengan penilaian responden selanjutnya untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa konten akun instagram Sesuai dengan penilaian responden untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Didapat presentase 61,23% dengan kategori **Baik** berdasarkan hasil perhitungan yang didapat dari uji koefisien determinasi, gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan artinya dinilai bagus oleh karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Ariyanto, Robyardi, E., & Heryati. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT . Hok Tong Plaju Palembang Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan org. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 20–36.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fazir, E., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



- Pada Pt Sicepat Ekspres Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Pandiangan, M. & Sudjiman, S. (2022). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industri Pada Tahun 2022. *Intelektiva*, 3(10)
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers.
- Purba, E. F., & Simanjuntak, P. (2012). *Metode Penelitian* (2nd ed., Issue December). Percetakan SADIA. [https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/3586/Buku Metode Penelitian.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/3586/Buku_Metode_Penelitian.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, Stephen P., T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba empat.
- sanny, B. I., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78–87. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i1.239>
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Cetakan ke). PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. CV Alfabeta.
- Syamsuryadin, S., & Wahyuniati, C. F. S. (2017). Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53–59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>
- Zahra, R. R., & Rina, N. (2018). PENGARUH CELEBRITY ENDORSER HAMIDAH RACHMAYANTI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK ONLINE SHOP MAYOUTFIT DI KOTA BANDUNG. *Jurnal Lontar*, 6(5), 613–616. <https://doi.org/10.7868/s0869565218050249>